

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кудрин А. / Государство и общество: как вернуть доверие / Ведомости, 21.11.2014 №217(3721). С.2.
2. УГМК в цирфах. Екатеринбург. 2104 г. С.3. www.ugmk.com
3. Сторчевой М. / Теория фирмы, управление цепочками поставок и маркетинг взаимоотношений / Вопросы экономики №1. 2014. С. 40.
4. Бобылев С., Зубаревич Н., Соловьева С. / Вызовы кризиса: как измерять устойчивость развития/ Вопросы экономики №1. 2105. С. 148.
5. Котляревская И., Дудинская М., Темкина И./ Развитие кооперации и импортозамещения в промышленном регионе в условиях экономических санкций (на примере металлургического комплекса Свердловской области / Вестник УрФУ №1 2015. С. 67.
6. Березинская О., Ведев А. / Производственная зависимость российской промышленности от импорта и механизм стратегического импортозамещения/ Вопросы экономики №1 2015. С.104, 113.

Е.Г. Калабина

ЧТО ПРОИСХОДИТ НА ВНУТРЕННИХ РЫНКАХ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ШОКОВЫХ ИЗМЕНЕНИЙ? (СЛУЧАЙ УРАЛЬСКИХ КОМПАНИЙ)

Обсуждение комплекса проблем, спровоцированных внешними и внутренними шоками в российской экономике, невозможно без анализа того, как организации реагируют на флуктуации спроса на труд, и в частности, что происходит на внутренних рынках труда организаций? Фирмы, действуя на рынке труда, максимизируют свою полезность, регулируя количество используемой рабочей силы и ее цену. Динамика и характер реакций со стороны организаций и в сфере занятости, и в сфере оплаты труда работников во многом детерминированы ограничениями институциональной среды, в которой им приходится функционировать. В зависимости от конкретной конфигурации факторов и условий деятельности фирм изменяется их поведение на рынке труда.

Особым адаптационным потенциалом на резкое, шоковое изменение внешней и внутренней среды, обладают те компании, в которых кадровый менеджмент построен по модели внутреннего рынка труда. Они отчасти защищены от непосредственного воздействия рыночных сил, но, вместе с тем, траектории их развития неизбежно подлежат корректировке в условиях внешних и внутренних шоков. Исследовательский интерес к феномену внутреннего рынка труда (ВРТ) связан как со спецификой функционирования российских моногородов, в явной форме демонстрирующих их существование на градообразующих предприятиях (официальный список моногородов включает в себя 342 населенных пункта, где проживает 15,6 млн. человек), так и со стремлением работодателей в других областях и сферах деятельности

снизить шоковое давление и уменьшить риски в управлении человеческими ресурсами.

Поэтому, становится важным найти ответы на следующие вопросы:

- как и вследствие каких процессов изменяется структура персонала фирмы, построенной по модели внутреннего рынка труда?
- что определяет структуру компенсационных выплат работникам на внутренних рынках труда?
- изменяется ли дизайн общего вознаграждения вследствие процессов оптимизации структуры персонала и издержек на его содержание?
- возникают ли дискриминационные группы персонала на внутреннем рынке труда? и ряд других.

Поиски ответов были предприняты в данном исследовании на основе построения теоретической модели и разработки методики идентификации внутреннего рынка труда, проведения ее экспериментального тестирования, а также представления результатов эмпирического исследования внутренних рынков труда уральских промышленных компаний в современных условиях.

С учетом установленных общих черт данной системы, была предложена авторская методика идентификации ВРТ организации, включающая конструирование ключевых компонент, аналитическую модель как информационное представление о его построении, исследовательский инструмент измерения в виде применения модели Г. Раша на основе определения логит-показателей. Общая аналитическая модель внутреннего рынка труда описывает такое построение системы отношений между работниками и работодателем, при котором параметры, измеряющие ее состояние, относительно стабильны и меняются в небольшом диапазоне. В соответствии с гипотезой об устойчивости и выраженности внутреннего рынка труда во внимание принималось следующее:

- существование общего набора укрупненных предметных областей - ключевых компонент - отражающего целостность системы отношений «работник – работодатель» организации для всех категорий работников - кадрового ядра и кадровой периферии;
- установление параметров – логит - показателей, позволяющих измерить степень проявления ключевых компонент, входящих в общую модель внутреннего рынка труда организации;
- временный характер отклонений в допустимых границах параметров, характеризующих ключевые компоненты системы отношений «работник – работодатель» по модели внутреннего рынка труда организации;
- относительная стабильность состояния системы отношений в целом и ее ключевых компонент, измеренная в логит - показателях, в течение длительного периода времени.

Операционализация данных условий позволила определить конкретные значения параметров и их границы для идентификации системы отношений «работник – работодатель» по модели внутреннего рынка труда. В ходе проводимого исследования была выдвинута и экспериментально протестирована гипотеза о наличии границ интегрального логит - показателя,

отражающего состояние системы отношений «работник – работодатель» организации I_{EERS} по модели внутреннего рынка труда в диапазоне от -1 до 0.

Для тестирования выдвинутой гипотезы из имеющейся репрезентативной выборки группы российских компаний первоначально экспертным путем были выбраны 52 предприятия, в которых предположительно исходя из косвенных признаков - сферы их деятельности, формы собственности, размера, возраста - существовал внутренний рынок труда. Для каждого из объектов наблюдения были вычислены значения логит – показателей ключевых компонент - K_1, K_2, K_3, K_4 и соответствующее значение индивидуального интегрального показателя - i_{EERS} . В соответствии со спецификациями (представлено в таблице 2) были рассчитаны оценочные значения ключевых компонент $\hat{K}_1, \hat{K}_2, \hat{K}_3, \hat{K}_4$ и определены значение индивидуального интегрального логит - показателя \hat{i}_{EERS} .

На основе полученных оценок был проведен расчет интегрального логит - показателя как среднее значение из определенных ранее значений логит - показателей по каждой ключевой компоненте системы отношений «работник – работодатель» для компаний, обладающих внутренними рынками труда.

В результате применения разработанной методики идентификации внутреннего рынка труда и критерия типологии, обоснованного введением шкалы интегрального логит-показателя с выделением четырех диапазонных значений в рамках установленных границ, были определены современные эмпирические профили внутренних рынков труда по группе уральских промышленных компаний в условиях шокового изменения внешней и внутренней среды.

Изменения стратегий российских предприятий в условиях экономических кризисов: опыт монографического исследования

УДК 338.242

Ружанская Людмила Станиславовна, д.э.н., доцент, зав.кафедрой Теории и практики менеджмента ВШЭМ, ФГАОУ ВПО Уральский федеральный университет им. Первого Президента России Б.Н.Ельцина, 620002, РФ, Екатеринбург, ул. Мира, 19, (343) 375-97-85, l.s.ruzhanskaya@urfu.ru.

Якимова Елена Александровна, старший преподаватель кафедры Теории и практики менеджмента ВШЭМ, ФГАОУ ВПО Уральский федеральный университет им. Первого Президента России Б.Н.Ельцина, 620002, РФ, Екатеринбург, ул. Мира, 19, (343) 350-59-06, e.a.iakimova@urfu.ru.

Зинкович Николай Васильевич, аспирант кафедры Теории и практики менеджмента ВШЭМ, ФГАОУ ВПО Уральский федеральный университет им. Первого Президента России Б.Н.Ельцина, 620002, РФ, Екатеринбург, ул. Мира, 19, zinkovich96@gmail.com.

В статье рассматриваются устойчивые паттерны экономического поведения российских предприятий в рамках двух прошедших экономических кризисов 1998-1999гг. и 2008-2009гг., а также антикризисные действия в современных условиях. Эмпирической базой исследования стали глубинные